

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI VARIABEL INTERVENING DISIPLIN KERJA PADA UKM KLUSTER KULINER MAKANAN KABUPATEN KUDUS

Untari

dewiuntari.semarang@gmail.com

Gita Sugiyarti

gitaayuaris@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstraksi

Tujuan utama studi ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, terhadap kinerja organisasi melalui variabel intervening disiplin kerja. Menganalisis pola hubungan kausalitas antarvariabel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UKM kluster kuliner di Kabupaten Kudus. Teknik sampling berdasarkan purposive sampling, Sampel yang digunakan adalah 30 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner pertanyaan tertutup, yang diberikan kepada responden. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik menggunakan SPSS 16.00. Temuan manajerial dalam studi ini adalah Tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan dari Budaya Kerja, kepemimpinan, terhadap kepuasan kerja melalui variabel intervening disiplin kerja.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Organisasi

Abstraction

The main objective of this study is to analyze the influence of work culture, leadership, on organizational performance through intervening variables of work discipline. Analyze patterns of causality between variables. This study uses survey research methods. The population in this study were culinary cluster SMEs in Kudus Regency. Sampling technique based on purposive sampling, the sample used was 30 respondents. Data collection using closed question questionnaire, which was given to respondents. The collected data is then analyzed by using SPSS 16.00 techniques. Managerial findings in this study are that there is no significant positive direct effect of work culture, leadership, on job satisfaction through intervening variables of work discipline.

Keywords: Work Culture, Leadership, Work Discipline and Organizational Performance

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, UKM harus menghadapi berbagai jenis UKM kuliner pemodal besar yang turun langsung dalam bentuk outlet atau restoran, dan keadaan ini terjadi hampir disetiap daerah khususnya daerah potensi wisata dan industry. Situasi ini menuntut UKM untuk beradaptasi dan membutuhkan berbagai pembinaan mulai dari marketing sampai dengan manajemen sumber daya manusia, permasalahan yang dihadapi UKM dibidang manajemen personalia antara lain kesulitan membentuk budaya kerja, kedisiplinan

kerja, cara pengelolaan model kepemimpinan sebagai pemilik atau pengelola dalam memberikan arah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seperti persoalan pengelolaan SDM karyawan kurang inisiatif, sulit melakukan adaptasi dengan kebutuhan kerja terutama terhadap layanan konsumen. Kondisi tersebut tentulah sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kinerja karyawan yang semakin menurun tentu tidak baik bagi perkembangan organisasi terutama UKM yang baru tumbuh, hal ini dapat menyebabkan UKM tutup untuk itu perlu mendapatkan perhatian tersendiri dalam kasus ini. Kinerja adalah melakukan

pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi, penempatan, komunikasi, hubungan manusia, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (Nitisemito, 2000).

Dampak peningkatan kerja sangat positif terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi secara global. dan melalui peningkatan kinerja organisasi pada UKM membutuhkan cara pendekatan pemimpin dalam berinteraksi dengan seluruh unsur karyawan perusahaan, budaya kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja untuk bekerja lebih disiplin. Kinerja (pemasaran) ialah suatu ukuran prestasi dari aktivitas pemasaran secara menyeluruh dari sebuah organisasi (Sugiyarti, Gita 2015)

Penelitian yang dilakukan Saskhin and Morris (1984:272) mendukung bahwa perilaku organisasi menyiratkan tiga pendekatan studi kepemimpinan, yaitu sifat (trait), perilaku (behavior), dan kontingensi (contingency). Penelitian yang dilakukan Hughes, et al. (2002:7) menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah suatu posisi tertentu, melainkan suatu proses kompleks yang melibatkan interaksi antara pemimpin, lingkungan eksternal, dan bawahan. Berdasarkan pandangan ini bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Beberapa situasi pada organisasi bisnis dan nonbisnis menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi supaya kinerja karyawan meningkat. Menurut Ambar

(2003) Kinerja organisasi adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Adapun yang menjadi indikator kinerja suatu organisasi adalah masukan yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan suatu program/kegiatan (inputs), proses pelaksanaan program/kegiatan (processes), keluaran yang dihasilkan (outputs), hasil yang diperoleh dari pelaksanaan program/kegiatan (outcomes), manfaat yang diperoleh (benefits), dan dampak pelaksanaan program/kegiatan (impacts) Ambar (2003)

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dikaji **Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Variabel Intervening Disiplin Kerja Pada UKM Kluster Kuliner Makanan Kabupaten Kudus.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja ?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja organisasi?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi?
5. Bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja organisasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja organisasi
4. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja organisasi
5. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja organisasi

2. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

2.1. Budaya Organisasi

Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal (Ndraha, 2003).

Indikator budaya kerja bersifat positif dan negatif. Indikator budaya kerja yang bersifat positif antara lain: perilaku ramah tamah, gotong-royong, perilaku kerja keras, serta optimis. Sedangkan indikator yang bersifat negatif antara lain: tidak disiplin, tidak tertib.

Tampubolon (2003) menyimpulkan budaya organisasi adalah merupakan kesepakatan perilaku karyawan di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus

kepada hasil dan kepentingan karyawan, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Ada tujuh hakekat budaya organisasi, yaitu, (a) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan berani mengambil resiko; (b) Perhatian terhadap rinci, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap

detail; (c) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; (d) Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang yang ada di organisasi tersebut; (e) Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim;

(d) Keagresifan, yaitu sejauh mana orang dalam organisasi tersebut agresif dan kompetitif; dan (f) Kemantapan, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo (Robbins, 2006).

Situasi pada manajemen UKM yang masih sederhana menjadikan kebiasaan terlambat, tidak masuk mendadak sangat banyak terjadi dan mereka menganggap sesuatu hal biasa dan dapat dimaklumi. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pola atau model kepemimpinan yang dilakukan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hofstede, Geert, Bond, & Luk (1993) dalam Mas'ud (2004) yang meliputi (1) profesionalisme, (2) jarak dari manajemen, (3) percaya pada rekan

sekerja, (4) keteraturan, dan (5) kepercayaan.

2.2. Kepemimpinan

Robbins, (2008) menjelaskan pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan.

Dalam organisasi sangat dibutuhkan peran dan kehadiran seorang pemimpin dalam perannya untuk membangun sebuah tim sebagai penentu arah, hal ini sesuai dengan definisi Kepemimpinan menurut Thoha (2006) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Sukanada (2010) menyimpulkan hasil penelitiannya, bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah hubungan yang bernilai positif, yaitu semakin baik

kepemimpinan yang ada maka semakin baik pula kinerja karyawan dan sebaliknya.

Jadi yang dimaksud kepemimpinan adalah Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan pengikutnya akan menentukan sejauh mana pengikutnya mencapai tujuan organisasi.

2.3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu target organisasi tertentu, dan hal ini sangat sulit untuk dijadikan sebuah budaya, tetapi jika mampu menjadikan budaya maka efisiensi dan kinerja organisasi akan meningkat.

Dimensi-dimensi dari disiplin kerja menurut Handoko (2008:208) terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan, 2005:194) adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi yang dimaksud dengan kedisiplinan kerja adalah suatu sikap untuk mentaati semua tata tertib atau peraturan secara sadar sesuai dengan ketentuan suatu organisasi

2.4. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha, jadi kinerja merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya (Soedjono, 2005).

David dalam Mas'ud (2004) menyebutkan penilaian kinerja karyawan meliputi: (a) kuantitas kerja, (b) kualitas kerja, (c) efisiensi kerja, (d) perbandingan dengan standar resmi yang ada, (e) kerja keras karyawan, (f) kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan, (g) target waktu yang dicapai, (h) pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, (i) kreativitas karyawan, (j) kesesuaian dengan prosedur dan kebijakan perusahaan. Jadi yang dimaksud dengan kinerja organisasi adalah beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan feedback guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen.

2.5. Pengaruh antar Variabel

1) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi yang terbentuk secara positif akan memberikan dampak yang positif pula terhadap pembentukan kedisiplinan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Dimensi-dimensi dari disiplin kerja menurut Handoko (2008:208) terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai, sehingga dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri masing-masing bukan semata-mata karena dipaksa manajemen tapi akan menjadi sebuah kepatuhan secara sadar untuk menjadikan budaya kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesa bahwa :H1 :**Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ben (2012) menemukan bahwa kepemimpinan secara signifikan berhubungan dengan prestasi kerja kalangan guru di sekolah menengah Ilmu Pertanian di Negara Ibom Akwa. Kehadiran pemimpin dalam menjalankan fungsi organisasi secara tidak langsung akan berfungsi terhadap fungsi pengawasan. Sikap disiplin secara otomatis akan dilakukan oleh karyawan karena kehadiran pemimpin dalam memberikan perintah dan petunjuk kerja akan membentuk sikap sesuai harapan perusahaan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2008:208). Dari uraian diatas dapat ditarik hipotesa bahwa: H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang menjadi pegangan bagi mereka yang terlibat dalam organisasi, menjadi faktor pembeda terhadap organisasi lain, menjadi acuan untuk mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku anggota organisasi dalam interaksi antar anggota organisasi, serta interaksi dengan organisasi lainnya. Sedangkan kinerja karyawan adalah indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha, jadi kinerja merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya

Budaya kerja yang dilakukan karyawan membutuhkan konsep pemikiran baru untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi, maka individu dimungkinkan untuk mengubah perilaku karena budaya organisasi dimungkinkan menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap perilaku individu organisasi. Budaya organisasi yang bersifat positif maupun negatif tersebut dapat menjadi pendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Rivai (2001), Koesmono (2005), Stolp (1994), Chen (2004), dan Sudrajat (2008) menunjukkan bahwa secara empiris budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar uraian tersebut maka hipotesis

yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja organisasi

4) Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon sesuai arahan atau perintah pimpinan. Dengan terus memberikan arahan dan memberikan contoh pada kegiatan harian perusahaan maka individu merasa dalam control sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan teori menurut Viethzal Rivai (2010:128-131) bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan pengaruh-mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan. Selain harus memiliki kualitas maupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Dengan demikian seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsinya, yaitu :

- a. Fungsi koordinasi
- b. Pengambilan keputusan
- c. Komunikasi
- d. Perhatian kepada bawahan
- e. Pengawasan

Sehubungan hal tersebut, diperlukan kemampuan pemimpin dalam rangka memberikan arahan kepada para pegawainya agar mau bekerja sesuai perintah pimpinan akan dapat mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Bernardin dan Russel (2001:378), Hasibuan

(2009:130) dan (As'ad, 2005:39). bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang dikembangkan untuk penelitian ini adalah : H4 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Menerapkan pola sikap kerja disiplin butuh waktu dan komitmen kolektif sehingga laju organisasi berjalan lebih efektif. Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan, 2005:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan pola sikap disiplin secara kolektif maka dalam organisasi akan dapat mencapai tujuan secara efisien , sesuai dengan teori Dimensi-dimensi dari disiplin kerja menurut Handoko (2008:208) terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan menerapkan operasional yang disiplin maka akan berpengaruh pada kinerja organisasi karena tujuan bisa dicapai dengan efisien serta control atau pengawasan hasil kerja lebih mudah. Hal ini relevan dengan hipotesis H5 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

2.6. Kerangka Model Emperis

Kerangka pemikiran empiris tersebut divisualisaikan dalam skema Gambar 1.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Adapun teknik mengambil sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stratified random sampling. Untuk melakukan stratifikasi digunakan unit unit yang termasuk berada di Kudus kemudian sampel diambil secara proporsional untuk masing-masing unit dengan harapan agar tiap-tiap unit dapat terwakili.

3.2. Definisi Konseptual, Indikator dan Skala Pengukuran

Definisi konseptual, indikator dan skala pengukuran dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dijelaskan dalam tabel berikut :Definisi Konseptual, Indikator dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian pada Tabel 1

3.3. Tehnik Analisis Data

Teknik analisa data dengan menggunakan analisa regresi korelasi, dimana sebelumnya dilakukan hipotesa untuk masing masing indikator kemudian dilakukan uji regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana masing masing variabel saling berpengaruh.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas & Reliabilitas

Hasil uji validitas sejumlah 16 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 1. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai sig hitung $< \text{sig } \alpha$ (0.05) sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai cronbach alpha hasilnya $> \text{cronbach alpha yang diisyaratkan}$ (0.70). sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel penelitian adalah reliabel.

4.2. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS diperoleh hasil output SPSS pada Tabel 3. Berdasarkan tabel 3 maka dapat dijelaskan tentang pengujian hipotesis parsial pertama dimana diperoleh nilai t hitung variabel Orientasi pembelajaran (X_1) sebesar **0.755** dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H_1 yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, diterima. Artinya disiplin kerja yang terbentuk dalam bekerja menjadi habits sebagai bagian dari budaya kerja. Temuan penelitian ini, diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan Tampubolon (2003) menyimpulkan budaya organisasi adalah merupakan kesepakatan perilaku karyawan di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Pengujian hipotesis parsial kedua dimana diperoleh nilai t hitung variabel Kepimpinan terhadap disiplin kerja sebesar **0,827** dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_2 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan, diterima. Artinya Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Hal ini mendukung penelitian bahwa Sikap disiplin secara otomatis akan dilakukan oleh karyawan karena kehadiran pemimpin dalam memberikan perintah dan petunjuk kerja akan membentuk sikap sesuai harapan perusahaan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2008:208).

Pengujian hipotesis parsial ketiga dimana diperoleh nilai t hitung variabel inovasi produk sebesar **0,873** dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H3 yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, diterima. Artinya Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja organisasi. Hal ini mendukung Dalam penelitian ini digunakan teori menurut Viethzal Rivai (2010:128-131) bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan pengaruh-mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan. Selain harus memiliki kualitas maupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya.

Pengujian hipotesis parsial ke empat dimana diperoleh nilai t hitung variabel inovasi produk sebesar **0,879** dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H4 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, diterima. Dalam penelitian ini menurut Bernardin dan Russel (2001:378), Hasibuan (2009:130) dan (As'ad, 2005:39). bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan menunjukkan bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis parsial ke lima dimana diperoleh nilai t hitung variabel inovasi produk sebesar **0,343** dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H5 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, diterima. Dalam penelitian ini digunakan Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan, 2005:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sebagai salah satu budaya kerja dalam suatu organisasi.

5. SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini terbukti 1) bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, 2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 3) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi, 5) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

6. IMPLIKASI MANAJERIAL

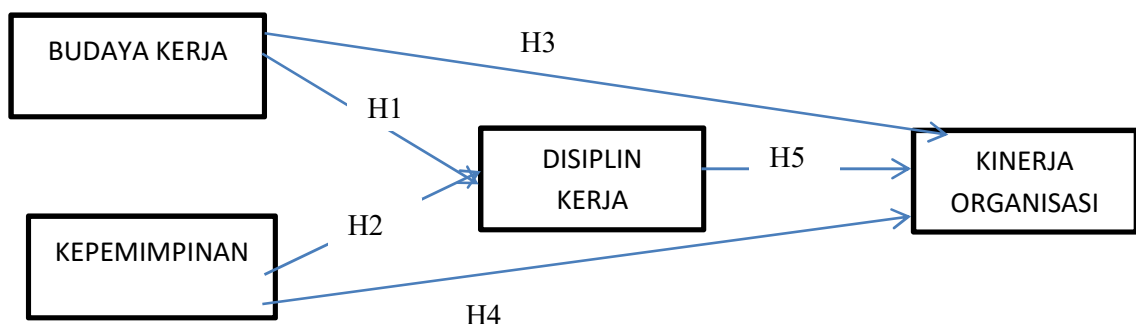
Implementasi penelitian ini bagi UKM untuk memulai melakukan pembenahan dalam manajemen sehingga kapasitas pemasaran sejalan dengan kebutuhan pengelolaan manajemen SDM seiring pertumbuhan kapasitas produksi dan pemasaran. Implikasi teoritis bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel kepuasan kerja yang digunakan sebagai ukuran untuk mengetahui perputaran turn off karyawan sehingga dapat direncanakan kebutuhan SDM pada tahap perkembangannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadine R. Wirjana, M.S.W. & Prof. Dr. Susilo Supardo, M.Hum. 2002, *Kepemimpinan (Dasar-dasar dan Pengembangannya)*. Yogyakarta. A NDI.
- Ben, Camilus Bassey, 2012. "Leadership among Secondary School Agricultural Science Teachers and Their Job Performance in Akwa Ibom State, Nigeria" *Agricultural Education Unit, Department of Vocational and Special Education. World Journal of Education* Vol. 2, No. 1; February 2012, pp. 16-24.
- Ferdinand, Augusty, 2005, *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke enam belas. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Nitisemito A.S., 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh, 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia*, Edisi Dua Belas, Jakarta: PT. Prehalindo.
- Rivai, Veithzal., Basri, A.F.M., Sagala, E.J., Murni, S., Abdullah, B. 2005. *Performance Apraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyarti, G. & Ardyan, E. (2017). Market Sensing Capability and Product Innovation Advantages in Emerging Markets: The Case of Market Entry Quality and Marketing Performance of Batik Industry in Indonesia. *DLSU Business & Economics Review* 27(1): 1-12.
- Sukanada, I Nyoman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Badung. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Udayana. Denpasar.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lampiran

Gambar 1



Tabel 1
Konseptual, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Konseptual	Indikator		Sumber
Budaya Organisasi	Suatu sistem nilai yang diyakini dan dipraktekkan oleh anggota organisasinya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Ada tujuh karekteristik budaya organisasi, yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi terhadap tim, agresivitas dan kemandapan atau stabilitas (Robbins, 2006)	X1	Profesionalisme	(Robbins, 2006)
		X2	Jarak dari manajemen	
		X3	Percaya pada rekan kerja	
		X4	Keteraturan	
		X5	Kepercayaan	
Kepemimpinan	(Viethzal Rivai, 2010:128-131) kepemimpinan merupakan kegiatan pengaruh-memengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan. Selain harus memiliki kualitas maupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya	X6	Fungsi koordinasi	(Viethzal Rivai, 2010:128-131)
		X7	Pengambilan keputusan,	
		X8	Komunikasi	
		X9	Perhatian kepada bawahan.	
Disiplin Kerja	Teori Dimensi-dimensi dari disiplin kerja menurut Handoko (2008:208) terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif	X10	Disiplin Preventif	Handoko (2008:208)

Variabel	Konseptual	Indikator		Sumber
		X11	Disiplin Kolektif	
Kinerja organisasi	Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha, jadi kinerja merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya (Soedjono, 2005).	Y12	Disiplin Progresif	(Soedjono, 2005).
		Y13	Kualitas	
		Y14	Kuantitas	
		Y15	Ketepatan waktu	
		Y16	Efektifitas	